

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Kemajuan teknologi dan persaingan yang ketat di dalam era globalisasi membuat perusahaan akan selalu melakukan adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada lingkungan bisnis. Untuk merespon hal tersebut, maka perusahaan-perusahaan menjadikan SDM yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Hal ini dikarenakan SDM merupakan “jantung” dari sebuah perusahaan. Apabila SDM yang dimiliki menghasilkan kinerja yang diharapkan sesuai dengan ekspektasi perusahaan, maka akan membuat perusahaan semakin mudah untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan perusahaan dalam menerapkan tujuan dapat dilihat dari keberlangsungan hidup perusahaan itu sendiri, dengan melihat hal tersebut dapat diketahui bahwa perusahaan mampu menggunakan strategi yang dimiliki. Tidak hanya memiliki strategi yang baik saja melainkan adanya SDM yang berkualitas dapat mendukung tujuan perusahaan. SDM atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi *leader* dalam persaingan. Kualitas SDM di dalam perusahaan harus terus dikembangkan oleh perusahaan yang mana disesuaikan dengan perkembangan zaman saat ini, dengan begitu para

karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggung jawab, serta memiliki *attitude* yang baik guna dapat membantu perusahaan di dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin kompleks.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2015:183). Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan stres kerja.

Motivasi menjadi hal yang penting bagi kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Menurut Kasmir (2015:190-191), motivasi merupakan dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong untuk melakukan pekerjaannya, maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memotivasi karyawan dalam bekerja dengan memberikan kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Simamora, 2001:541). Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang diberikan memperoleh imbalan prestasi kerja dari karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan dan kemampuan organisasi mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja organisasi. Kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat untuk bekerja lebih baik sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mahardika dkk (2016) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Agar dapat meningkatkan kualitas SDM perusahaan harus memiliki pengelolaan yang baik terhadap karyawannya. Pengelolaan tersebut seharusnya didukung oleh kedisiplinan karyawan dalam mengikuti aturan maupun program-program pengembangan dan pengelolaan SDM yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2001:746). Tingkat disiplin dapat diukur melalui ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan dari kesadaran pribadi, sehingga dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk

mendorong para anggota organisasi memilih tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purnama dan Kempa (2016) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat stres. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2005:516). Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bertentangan satu dengan yang lain, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan, dan masih banyak tantangan lainnya yang membuat stres menjadi suatu faktor yang hampir tidak mungkin untuk dihindari. Stres yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk melakukan pendekatan agar tidak merugikan organisasi. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan berpengaruh pada kesehatan organisasi. Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan semakin tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari dkk (2015) secara parsial diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Kurniasari (2013) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah lembaga keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha. BPR Adipura merupakan lembaga keuangan yang terus berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar kinerja karyawan yang mereka berikan pada nasabah meningkat. Hal ini menjelaskan bahwa salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis dalam sektor perbankan adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi yang nampak dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada, seperti dengan memberikan rangsangan balas jasa yang menarik dan menguntungkan.

Penelitian mengenai kinerja karyawan merupakan penelitian yang telah banyak dilakukan. Walaupun demikian, hasil penelitian antara peneliti yang satu dengan yang lain sebagian mendukung dan sebagian masih kontradiktif. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ulang dengan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Tindow dkk (2014) tentang disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca.

Dengan mengacu pada penelitian sebelumnya, penulis ingin mereplikasi penelitian tersebut. Namun demikian terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini. Adapun perbedaan atas penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

- a. Jika pada penelitian sebelumnya menggunakan tiga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi dan kompensasi, maka pada penelitian ini penulis menambahkan satu variabel penelitian yaitu stres kerja sebagai variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu kinerja karyawan.
- b. Jika pada penelitian sebelumnya mengambil daerah Calaca, yaitu PT Bank Sulut, maka penelitian ini penulis mengambil lokasi di daerah Surakarta yaitu pada BPR Adipura Santosa.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis mengambil judul "PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada BPR Adipura Santosa Surakarta)".

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Santosa Surakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Surakarta?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Surakarta?

4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Santosa Surakarta.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Santosa Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Santosa Surakarta.
4. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan BPR Adipura Santosa Surakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman terkait tentang pengaruh motivasi, kompensasi, disiplin kerja dan stres kerja.

## **2. Bagi instansi yang terkait**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi mengetahui bagaimana kinerja karyawan di organisasi tersebut sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk peningkatan kinerja karyawan.

## **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai motivasi untuk melakukan penelitian dimasa mendatang.

## **E. Sistematika Penelitian**

Pembahasan dalam skripsi ini disajikan dalam lima bab. Adapun garis besar ini dan kronologi penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang berisi tentang pengertian kinerja karyawan, motivasi, kompensasi, disiplin kerja, stres kerja, penelitian terdahulu, kerangka teoritis, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan



data, definisi operasional variabel, metode pengujian instrumen, serta teknik analisis data.

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan hasil pengumpulan data, analisis data, dan pembahasan atas hasil analisis data.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, dan saran yang dapat dijadikan masukan untuk penelitian selanjutnya.